COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES Y SEGURIDAD SOCIAL

(Sesión celebrada el día 4 de octubre de 2018).

SEÑOR PRESIDENTE.- Habiendo número, está abierta la sesión.

(Son las 15:09).

–Damos formalmente inicio a la jornada de trabajo de la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social. En esta oportunidad estamos tratando un proyecto de ley relativo a la oportunidad de trabajo para las personas con discapacidad. En este sentido, algún colega integrante de la comisión había solicitado invitar a una serie de delegaciones. Algunas habían pedido concurrir a esta comisión y otras, como la que nos visita en este momento –la Oficina Nacional del Servicio Civil–, que concurre para brindarnos información y aclararnos algunos aspectos relacionados con la ley vigente en materia de oportunidad, en el ámbito público, para las personas con discapacidad. Lo que estamos discutiendo ahora es la posibilidad de extender ese derecho a la actividad privada.

Por tal motivo nos visitan el director de la Oficina Nacional del Servicio Civil, doctor Alberto Scavarelli; la subdirectora, doctora Gabriela Hendler; los doctores Ariel Sánchez, Magela Pollero y Beatriz Durán; la socióloga Analía Conti; la doctora María Elena Rocca; la contadora Celia Tiscornia, el señor César Groba y el licenciado Diego Aguirre.

Sin más, le damos la palabra.

SEÑOR SCAVARELLI.- Antes que nada, queremos darles las gracias por habernos invitado. Como es un tema muy sensible y, al mismo tiempo, tan complejo, agradecemos a quien tuvo la iniciativa de invitarnos.

A su vez, quiero señalar que, si no recuerdo mal, mediante el artículo 18 del proyecto de ley a estudio se crea una especie de comisión que tiene que ver con el seguimiento de todo este tema.

Por tanto, considero que sería interesante que, de algún modo, en ese artículo se incorporara la Oficina Nacional del Servicio Civil. Digo esto porque, como veremos a continuación, algunos sistemas que estamos desarrollando pueden ser útiles para un mecanismo nuevo que en la actividad privada tiene ya su situación.

Si el señor presidente me permite, voy a dar un breve informe de la situación y, al mismo tiempo, exponer cuáles son los obstáculos que existen porque supongo que esto también será de interés para la comisión ya que algunos de ellos deberán ser superados necesariamente en el ámbito de lo privado, dado que son obstáculos comunes.

Ante todo quiero aclarar que la normativa que refiere a este tema data de 1989, cuando surgió la Ley n.º 16095, lo que deja en evidencia que hace bastante tiempo que venimos trabajando en este tema. Después hubo otra norma, pero lo importante a tener en cuenta es el tiempo que ha transcurrido y el fenómeno sociológico que siempre está involucrado cuando se quieren empezar a ejecutar nuevos derechos y ponerlos en práctica.

En definitiva, la normativa dispone que los organismos del Estado y las personas jurídicas de derecho público no estatal –como sabrán– están obligados a ocupar personas con discapacidad, aunque con algunos requisitos. Esto implica, por ejemplo, que los aspirantes deben reunir determinadas condiciones de idoneidad para el cargo porque esta ley no altera el principio constitucional del funcionario para la función –es decir que no se crean cargos específicos para

personas con discapacidad– y debe existir una proporción mínima no inferior al 4 %. También hay otro término importante y es que se refiere a las vacantes, o sea a aquellos puestos que quedan sin cubrir. Por otro lado y con relación al monto del crédito presupuestario correspondiente a esas mismas vacantes, se hace referencia a esta opción si es que fuere más beneficiosa para las personas amparadas por la mencionada ley.

Luego vino el Decreto n.º 79, del 28 de marzo de 2014 –lo menciono para que quede constancia en la versión taquigráfica– que reglamenta esta cuestión y tiene alcance para los organismos del Poder Ejecutivo. Los cargos vacantes aplican a todas aquellas situaciones que determinen el cese definitivo del vínculo funcional del que lo estaba ocupando. Este es el concepto de vacante que tiene en cuenta la norma; no estamos hablando de creación de nuevos puestos de trabajo.

En la implementación de esta norma la Oficina Nacional del Servicio Civil tiene dos funciones: una que podríamos llamar *exante*, es decir, como procedimiento anterior, que tiene que ver con el cumplimiento de la cuota y se efectúa a través del control de los llamados.

Como los señores senadores saben, en la actualidad el mecanismo es el de los llamados públicos y me refiero a Uruguay Concursa. A partir de las normas que veremos más adelante –que los señores legisladores aprobaron a iniciativa nuestra en las pasadas rendiciones de cuentas–, hoy es obligatorio que todo el Estado, en todas partes y sin excepción, publique los llamados en la Oficina Nacional del Servicio Civil en Uruguay Concursa. Este es un instrumento muy poderoso porque nos permite saber efectivamente cuántos llamados hay, no tener que rastrearlos y, al mismo tiempo ver cómo se cumplen las reservas de las cuotas para los ingresos, incluso desde el punto de vista presupuestal.

Existe otra actividad que es posterior y refiere al control del efectivo ingreso de las personas con discapacidad. Es mucho más reciente y tiene que ver con los llamados que han sido más desarrollados por los organismos en los últimos años. De todos modos, una de las políticas que hemos seguido frente a los índices tan bajos de cobertura –que se conocen y vamos a repasar–, ha sido pensar qué mecanismos tenemos para promover la sensibilización de la Administración en materia de los llamados. Recuerden que a diferencia de los afrodescendientes que tienen una cuota específica, las personas con discapacidad cuentan con un llamado especial, totalmente diferente. No forman parte de un llamado común por cuanto tiene características muy particulares. En ese sentido, en el artículo 4º de la rendición de cuentas de 2015, promovimos la obligación de todos los organismos que en oportunidad de iniciar un proceso de selección de personal para la provisión de una vacante –recordemos siempre esto– en forma expresa el o los perfiles que se cubrirán con los cargos, funcionen sin créditos presupuestales afectados al cumplimiento de las disposiciones legales.

En lo que refiere al control posterior y dando cumplimiento a la Ley n.º 18719 de 2010, la Oficina Nacional del Servicio Civil realiza anualmente el relevamiento de informes sobre el ingreso de personas con discapacidad en el Estado incluyendo tanto los incisos de la Administración pública como los de las personas jurídicas de derecho público no estatal que se remite al Parlamento en ocasión de cada rendición de cuentas o en la ley de presupuesto nacional.

Es muy importante tener en cuenta que la Oficina Nacional del Servicio Civil es recolector de información, no cuenta con equipos que fiscalicen sino que tiene un mecanismo de exigencia de reporte. La norma obliga a los organismos a remitir semestralmente a la Oficina Nacional del Servicio Civil la cantidad de vacantes que se hayan producido y que fueron provistas en ese año.

Recuerden también que por un lado está el número y, por otro, el crédito, por lo que nos deben informar el monto del crédito presupuestal al que equivalen dichas vacantes. Inteligentemente se previeron en la ley dos mecanismos: uno que refiere a la cuota y, el otro, al porcentaje del crédito presupuestal y se tendrá en cuenta el que resulte más beneficio para el cupo a cubrir. Asimismo, se debe informar sobre la cantidad de personas incorporadas en cada organismo con precisión de la discapacidad que presentan y el cargo ocupado. La Oficina Nacional del Servicio Civil ha tenido siempre un observatorio de la función pública que hace unos dos años también es laboratorio sobre innovación en función pública, lo que nos coloca a la cabeza internacional en lo que tiene que ver con la capacidad de análisis y examen, no solo de los asuntos que se relevan sino también de la proyección y análisis de los temas relevados. Se trata de un equipo interdisciplinario del que estamos muy orgullosos y que nos permite contar con una visión cada vez más integral de la explicación de los fenómenos.

Como es sabido, desde que existe la disposición legal, el Estado no ha llegado al mínimo del 4%. Sin ninguna duda tenemos un debe en cuanto al ingreso efectivo de personas con discapacidad. El año pasado se registró el número más alto de ingresos desde el año 2000. Tuvimos buenos números respecto del pasado, pero estamos lejos de las cifras a las que debiéramos llegar. Los señores senadores tienen esos números y, en definitiva, la cantidad de personas con discapacidad ingresadas en el año 2000 fue de 4 y en el 2017 tenemos 87; esto lo digo para que se tenga una idea de cómo está el tema en la Administración central.

Otro punto que es importante es el de los porcentajes, porque en ellos se ve con mayor crueldad esta realidad. Si, por ejemplo, nos paramos en el año 2010, tenemos un 0,40 % de ingresos sobre vacantes; en el 2009 habíamos tenido un 1,96 % pero luego seguimos, en el 2011, con un 0,65 %; en el 2012, el porcentaje fue de un 0,40 %; luego, en el 2013, fue de 1,26 %; en el 2014, fue un 1,04 %; en el 2015, un 0,33 %; en el 2016, un 0,66 % y, en el 2017, fue de 1,33 %. Por eso es que decía que hemos tenido una elevación en la cresta de la ola, pero eso todavía no nos tiene satisfechos.

Después, al final, y si los señores senadores me permiten, voy a adelantar algunos datos correspondientes a lo que tenemos a setiembre de este año, que puede ser ilustrativo, aunque estoy tentado a hacerlo ahora.

SEÑOR CAMY.- Quiero hacer una consulta. Los porcentajes anuales del 2009 hasta el pasado año sobre el 4 %, ¿refieren a Administración central?

SEÑOR SCAVARELLI.- No; a todo el Estado, a intendencias también. El dato es total, es decir, incluye a personas públicas no estatales, entes autónomos, servicios descentralizados, Gobiernos departamentales, etcétera. Este es uno de los tantos casos en que la Oficina Nacional del Servicio Civil tiene lo que llamamos transversalidad porque la ley lo determina, es decir que pasa por encima de las autonomías para poder tener la información. Incluso, del anecdotario puedo decir que hay organismos que han discutido, en algún tiempo, si están comprendidos o no en la obligación de informar y hemos resuelto prácticamente todos esos casos. En algún caso –que, dicho sea de paso, es Conaprole– se discute si la naturaleza jurídica lo obliga o no a informar estas cosas, pero lo demás está cubierto en su totalidad.

Voy a seguir el orden del documento. La pregunta que creo que todos nos hacemos es cuáles son los motivos posibles por los que no se ha cumplido con esta normativa.

Por un lado, no hay duda de que hay una falla en la sensibilización y la concientización, tanto de jerarcas como de funcionarios, porque no se olviden que los llamados no solo los dispone la jerarquía sino, además, las estructuras de gerenciamiento de personal, en fin. Recuerden que nuestra oficina se opone radicalmente a la expresión «recursos humanos»; nosotros siempre hablamos de gestión humana y de gestión de personal.

Entonces, tenemos un tema de concientización y sensibilización. ¿Cómo abordamos eso? Lo hacemos por la vía de Uruguay Concursa, por ejemplo, con varias unidades nuestras y también con el observatorio y laboratorio. Primero se hicieron talleres de sensibilización y después se elaboró este material que voy a dejar en la comisión, que es la «Guía para la inserción de personas con discapacidad en la Administración pública». Si el señor presidente lo permite y en un exceso de gasto público, voy a dejar dos o tres ejemplares.

(Hilaridad).

–Nos pareció que esa era la forma de instrumentar el tema, es decir, como un manual directo para los operadores públicos. A eso se sumaron talleres que fueron muy importantes, sobre todo orientados a los funcionarios que tienen competencia en esto. También hay que sumar un sistema de cartas, oficios y comunicaciones dirigidas, directamente de mi parte, a los ministros, y desde nuestra la oficina a las direcciones generales y todo lo que es la gestión humana.

Así que, por un lado, los *mea culpa* tienen que ver, de 1989 hasta aquí, con las debilidades en materia de sensibilización y concientización.

El segundo tema también es profundamente cultural. De acuerdo con lo que hemos observado en este tiempo, existe un prejuicio cultural para la inserción laboral de las personas con discapacidad. Entonces, en esto también hay que tener en cuenta que el universo de las

discapacidades es muy grande y que, de pronto, hemos tenido casos de inserción de personas que entran con el régimen normal de 8 horas –porque es un ingreso– y otras que tienen problemas serios de incontinencia. Allí, efectivamente, hay un tema de revictimización –me hace acordar a nuestra ley de violencia doméstica, si uno quisiera utilizar el término– cuando no hay una estructura logística del Estado que esté acorde con lo que voy a tratar a continuación.

El tercer punto es la carencia de infraestructura accesible.

Desde hace un tiempo Uruguay ha avanzado mucho en cuanto a la accesibilidad del público hacia las oficinas o lugares públicos comunes. Ahora bien; un tema diferente es el que debe enfrentar un funcionario que accedió al edificio y luego tiene que moverse al piso 1, al 2 o al 3, tener un baño especial, una condición especial, según el tipo de discapacidad de la que se trate. Estamos trabajando con la Dirección Nacional de Trabajo, a los efectos de promover por vía presupuestal que los organismos del Estado vayan previendo cada vez más facilidades pero, sinceramente, no es sencillo, porque requiere reformas importantes.

Hay un cuarto dato, que nos debe pesar a todos, que tiene que ver con que el verdadero problema de las personas con discapacidad no arranca en la búsqueda del empleo, porque también lo tienen en su inserción educativa lo que, en definitiva, también genera un problema de inserción laboral. Quiere decir que es una cadena, porque dependiendo del tipo de discapacidad es la posibilidad de capacitación que pueden tener. Entonces, creo que tenemos que tener en cuenta como criterio nacional el factor de la sensibilidad unificada, porque realmente hay que encontrarles el camino para resolver.

Como les dije, la Oficina Nacional del Servicio Civil, ha sentido un compromiso muy fuerte con este tema y yo siempre nombro la anécdota personal, que es lo que a mí me motiva mucho. Mi padre era discapacitado pero empezó siendo lisiado, después inválido, luego fue paralítico y discapacitado. Por lo tanto, desde niño yo he vivido lo que significa ese proceso en la vida de una persona. Por eso, a veces, cuando alguien habla de sensibilidad, yo siempre digo que para mí es muy fácil entender algunas cosas porque solo me alcanza con recordar. Me podrán enseñar muchas cosas, pero todo lo referido a una persona sufriendo una discapacidad, buscando empleo para llegar a una jubilación, cuando puede, difícilmente alguien me pueda enseñar mucho más; siempre se puede, pero lo tengo muy presente desde toda mi vida.

Entonces, hemos trabajado sobre este tema con acciones más allá de las que hemos mencionado como, por ejemplo, indagando las necesidades de los organismos en cuento a capacitación y asesoramiento. En el año 2017, el 83 % de los organismos dijo que no realizó capacitaciones o sensibilizaciones sobre el tema y el 42 % afirmó que necesitaba asesoramiento sobre el tema. Para nosotros esto fue muy importante porque determinó el nacimiento de esta guía, porque viendo que les estaba haciendo falta la respuesta –aparte de todas esas acciones de sensibilización, de información, de los grupos de trabajo, etcétera– es que en el 2017 se elaboró la guía para las personas con discapacidad en estrecha colaboración con la subcomisión de trabajo de la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad.

El otro tema es el del control, es decir, cómo se controla todo esto, que es a lo que refiere el artículo 4.º de la Ley n.º 19355, de 2015 de rendición cuentas, que propusimos nosotros. El control se ha realizado en base a las siguientes fuentes. Aquí estamos hablando de acciones específicas tendientes, por un lado, a la promoción y sensibilización y, por otro, a estrechar el círculo de contralor.

Uno de los mecanismos de seguimiento es la planificación de los llamados que los incisos de la Administración central han remitido efectivamente con expedientes que fueron autorizados por la CARO –Comisión de Análisis Retributivo y Ocupacional que presidimos– a partir del 1.º de enero de 2018 –estos datos solo los tiene esta comisión porque recién van a estar a disposición en la próxima rendición de cuentas– independientemente de si ya están publicados en el portal Uruguay Concursa.

Los llamados ya publicados por el resto de los organismos en el portal Uruguay Concursa –respondiendo la pregunta del señor senador– refiere a todos los organismos, los sujetos de derecho que tienen que ver con lo que llamamos Estado en sentido amplio, incluyendo la Administración central, en el caso de situaciones excluidas del sistema de reclutamiento y selección a partir del 1.º de enero hasta el 27 de setiembre de 2018, que es el dato más reciente que tenemos, de hace pocos días.

Por último, otro aspecto es el control de los llamados cuya publicación se había omitido en el portal de Uruguay Concursa. Allí la Oficina Nacional del Servicio Civil hizo un trabajo de pesquisa respecto al seguimiento de la revisión de los portales institucionales de los organismos desde el 1.º de enero hasta el 27 de setiembre de 2018, porque el hecho de que la norma establezca la obligatoriedad no necesariamente determina que esté cumplida esa obligatoriedad.

Las gerencias respectivas y nuestra supervisión como equipo determinaron

–quiero aclarar que servicio civil tiene una dirección, pero también un gabinete gerencial que nos permite movernos en temas muy áridos y variados, con una respuesta funcional que para los años que uno tiene en la gestión es realmente admirable, y lo digo en cada oportunidad que tengo porque me parece que es hacer justicia– que en el caso de los llamados cuya publicación se omitió en el portal, se haga a través del control de los portales de cada organismo, por si hubieran publicado por otra vía omitiendo por error no hacerlo con nosotros, lo cual nos da un paneo bastante completo.

Al 2017, la Ley 19535 –que entra en vigencia en enero de 2018 como ley de rendición de cuentas– en su artículo 6.º –que promovimos y que los señores senadores aceptaron– reitera la obligación de todos los organismos del Estado. No hay organismo del Estado exceptuado de reportar los llamados –y cuando digo todos son todos, incluidos los Gobiernos departamentales, los órganos con autonomía funcional– y publicar en el portal de Uruguay Concursa de servicio civil todos los llamados que realicen para ocupar cargos o contratar funciones cualquiera fuera la naturaleza del vínculo y su término.

A partir de este dato la Oficina Nacional del Servicio Civil pudo adaptar la herramienta informática Uruguay Concursa –que es muy especial– para que los organismos pudieran dar cumplimiento a lo establecido. Esta norma no es nueva, pero la diferencia con la anterior –de 6 de octubre de 2008– es que ahora se aplican sanciones por el incumplimiento.

Al estar obligados a realizar esas publicaciones a partir del presente año –2018–podemos llevar un control respecto del cumplimiento general del artículo 49 de aquella ley de 2010 que tenía su origen en 1989, que establece el deber de ocupar el 4 % de vacantes con personas con discapacidad; recordemos siempre la expresión «vacantes».

Si el señor presidente me permite, quiero hacer un resumen de los datos a setiembre de 2018, que si bien no nos tiene contentos, sí estamos un poco entusiasmados.

Producto quizás de todas estas acciones –o de la alineación de los astros, no lo sé–, el hecho concreto es que al 27 de setiembre de 2018 podemos afirmar que para el año 2018 en curso y en base a las fuentes que acabo de mencionar, el Estado en general ha convocado el 4 % del total de cargos previsto por la ley. Quiero ser claro. Estamos diciendo que una cosa es la convocatoria y, otra, la ocupación efectiva. Esto requiere que la gente esté inscripta en la comisión de discapacidad, reúna el perfil para el cargo, etcétera. En fin; la obligación de la Administración es convocar.

Felizmente, en el 2018 el Estado en general ha convocado el 4 % del total de los cargos destinados a personas con discapacidad. Cuando uno lo lleva a números, son muy pocos: estamos hablando de 26 en un total de 633. Estos son los números reales. El número 633 representa a los vínculos en que se tiene que dar cumplimiento a la cuota legal sobre la cual se calcula el porcentaje del 4 %. Aquí tenemos un margen a mejorar, porque puede pasar que este 4 % no haya sido uniforme en toda la Administración. Entonces, de pronto tenemos que la Administración central convocó un 3 % –no llegó al 4 %–; los entes autónomos y servicios descentralizados, convocaron un 7 % –aquí hay una diferencia a favor del 3 %–; el Poder Judicial y el Poder Legislativo no convocó ninguno, por lo que tenemos un cero que podemos compensar con lo que nos sobra en el caso en que se convocó un 7 %. Por su parte, los órganos con autonomía funcional no convocaron los puestos para personas con discapacidad porque el número de cargos total no genera cuota. Por ejemplo, en el caso de un cargo llamado por el Tribunal de lo Contencioso Administrativo no había posibilidad de aplicar la cuota. Por otro lado –observen qué interesante este dato–, respecto a los gobiernos departamentales –sobre los que normalmente se cargan mucho las tintas–, tanto intendencias como juntas han convocado el 9 %. Quiere decir que ese trabajo continuo está dando sus frutos. Es cierto que ellos tienen otro modo de ingreso, no poseen el sistema de retenciones que otros tienen, etcétera. De todas maneras, hay que destacar que tanto los gobiernos departamentales como las juntas han llegado al 9 %, que traducido suena como poco, porque son 2 en un total de 22. Esos son los números que tenemos.

Otros organismos han convocado a personas con discapacidad –esto es algo interesante– en vínculos que están excluidos de la norma. En algunos casos está previsto cubrirlos normativamente pero se nos informa que habría organismos que no estarían comprendidos en esta situación y, sin embargo, han tenido actividad cubriendo con personas con discapacidad. Dentro de ellos podemos nombrar a Presidencia, Banco Central del Uruguay, AFE, Junta Departamental de San José, Administración Nacional de Correos, que convocaron un total de 59 puestos contratados para personas con discapacidad. Estamos hablando de puestos contratados y no de vacantes; me estoy refiriendo a gente que entró. No en cargos; en otro tipo de vínculos. Son gente que no entra con calidad de vínculo de funcionario, como bien nos acotan desde la subdirección. En suma –termino de leer esta parte que está muy buena–, se convocaron en total 59 puestos contratados para personas con discapacidad. La Intendencia de Soriano convocó a 4 personas con discapacidad para contratos de pasantía; ASSE convocó para integrar un registro de aspirantes.

No sé si soy claro en este punto. Hay situaciones en las que es preceptivo tener que hacer el llamado para las personas con discapacidad y existen otras en las que fueron convocadas –seguramente en estos casos no hay vínculo público– porque el organismo respectivo así lo resolvió. Recuerden que todo esto es una reacción de la Administración frente a la inacción del momento.

En suma, el Estado en general realizó la convocatoria pública para personas con discapacidad para posteriormente dar cumplimiento a la disposición que determina que un 4 % de las vacantes debe ser cubierto con dichas personas. El ingreso efectivo –que es lo que estábamos diciendo–, es decir, personas que luego de un proceso concursal ingresan al Estado, se podrá concretar durante el 2018 o hasta el 28 de febrero de 2019, que es la fecha tope como ustedes saben. Pero se podrá, es una eventualidad de que todos cumplan con los requisitos. ¿A qué va a estar supeditado esto? En primer lugar, a que las personas con discapacidad se postulen en los llamados y acrediten estar inscriptos en el registro laboral que gestiona la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad, que es lo mismo que ustedes han previsto en la legislación.

En segundo término, sigue el principio constitucional del funcionario para la función. Por lo tanto, esas personas deben contar con la idoneidad para cumplir con el perfil. Ustedes recuerden que la Constitución de la república establece tres causales de destitución: la ineptitud, la omisión y el delito. Tenemos que tener claro que debe haber una aptitud para poder desempeñar la función a la cual está para servir el funcionario que ingresa. Ese es un elemento muy importante a tener en cuenta porque, de pronto, hay muchas funciones donde no aparece gente con idoneidad para poder cumplir con esa tarea.

El tercer factor es que alcancen los puntajes de aprobación establecidos en el concurso. La realización de un concurso especial no significa que todos entren. En las reuniones que hemos mantenido –incluso con la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad– vimos que existe un capítulo muy especial relativo al sistema de las discapacidades intelectuales, por llamarlas de algún modo. Por ejemplo, frente a una entrevista es natural sentirse nervioso, y si esa persona tiene un problema de esa naturaleza más aún, por lo que estamos abiertos y hemos aceptado que puedan estar asistidos por alguien en esa instancia tan importante, no para decirle lo que tiene que contestar, sino para darle la asistencia espiritual y anímica en un momento tan especial como ese.

Si bien como me han dicho recién estas son convocatorias –este 4 % cumplido no es que efectivamente haya ingresos–, lo claro es que sin convocatorias no podrá haber ingresos. Por eso estoy un poco contento a cuentas.

La Oficina Nacional del Servicio Civil ha trabajado fuertemente en el control de dichas convocatorias y cuando vemos que estas no están, insistimos en los organismos como tales. Hay que tener en cuenta que el porcentaje que tienen desde el punto de vista presupuestal asignado –aquí me pueden apoyar o rectificar– para este fin no puede ser afectado para otro tipo de cosas. Si el porcentaje presupuestal, que es un 4 % para ingresos de personas con discapacidad, no se usa, actualmente es imposible que lo puedan utilizar para otra cosa distinta, lo cual es importante en materia de contralor. No lo pueden usar porque tienen que reservarlo. La expresión técnica es que lo reservan y el hacerlo significa que no lo pueden usar.

En base a nuestra experiencia, ¿qué le podemos decir a la comisión –como modesto aporte– de la visión de todo esto? En primer lugar, resulta imprescindible profundizar el acercamiento a las organizaciones que nuclean a las personas con discapacidad y a sus familiares, tanto para la sensibilización y comprensión de las posibilidades como para facilitar la provisión de los puestos en los

perfiles que se requieran. Hay muchas organizaciones de ese tipo, además de la institucionalizada Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad, que hay que informar.

En segundo término, debemos mencionar la importancia de trabajar para que en la adecuación del entorno, con ajustes razonables –es decir, modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida–, se pueda garantizar a las personas con discapacidad el goce o el ejercicio en igualdad de condiciones con las demás personas, de manera de permitir que las que tengan una discapacidad trabajen en dos o tres factores importantes. En primer lugar, debe trabajar en forma productiva que es el deber de todo funcionario; en segundo término, en forma segura y, en tercer lugar, que ejerza su función con la máxima comodidad posible para ayudar a superar el problema.

Tendríamos mucho más para decir, pero quisimos hacer una apretada síntesis para quedar a la orden y contestar las preguntas que deseen realizar los señores senadores. Vinimos acompañados de la gerencia para que se pueda brindar la mayor cantidad de información, y la que no podamos brindar hoy se la haremos llegar por la vía que disponga, señor presidente.

SEÑOR MIERES.- Pedimos la comparecencia de la Oficina Nacional del Servicio Civil porque nos parecía que estando en consideración un proyecto de ley que pretende extender la obligación de la contratación de personas con discapacidades al sector privado y sabiendo que estando vigente una ley que obliga al sector público desde el año 2010 a cumplir con la cuota del 4 % –incluso antes, porque en realidad es desde 1989– eso no se ha logrado, antes de tomar decisiones tenemos que entender qué es lo que está pasando. Obviamente, la información que ha brindado el doctor Scavarelli indica las enormes dificultades que existen en el sector público donde se supone que los sistemas de contratación son más previsibles y además, están sometidos a controles. Nos preocupa la situación que se está dando. Se dio cuenta de una serie de acciones que se han intentado tomar sobre todo en los últimos tiempos.

Las preguntas que voy a hacer tienen que ver con qué se ha hecho en relación a lo que dice el literal B) del artículo 51 que habla de responsabilidades de los jerarcas. Para decirlo de una forma más clara, este literal establece: «El incumplimiento en la provisión de vacantes de acuerdo con lo preceptuado con el inciso primero del artículo 49 de la presente ley aparejará la responsabilidad de los jerarcas de los organismos respectivos, pudiéndose llegar a la destitución y cesantía por la causal de omisión de acuerdo con los procedimientos establecidos por la Constitución de la república […] », etcétera. El literal C) establece una responsabilidad directa sobre el director Nacional del Servicio Civil por el incumplimiento de los contralores cometidos a dicha oficina, pudiendo llegar también a la destitución y cesantía. Luego se establece que la Oficina Nacional del Servicio Civil tiene que enviar a la Asamblea General, de manera periódica, un informe sobre el grado de cumplimiento de esta situación. Una buena pregunta es si se ha hecho y si se ha establecido quiénes son los jerarcas incumplidores en esta materia. Hace pocos meses en el diario *El Observador* se publicó un artículo que señala que hay treinta y siete organismos del Estado que incumplen con la ley y los datos coinciden con lo que acaba de señalar el doctor Scavarelli en cuanto a que el año pasado solamente se cubrió el 1,3 % de las vacantes lo que está muy lejos del 4 % establecido. La pregunta apunta a saber cómo se está viendo desde la Oficina Nacional del Servicio Civil el incumplimiento y las responsabilidades pertinentes y qué se sugiere que se debería hacer para que no siga siendo letra muerta. Uno tiene la sensación que va a votar una ley que extiende la obligación al sector privado y quedamos fenómeno, pero suena a un saludo a la bandera cuando ni siquiera el Estado ha podido cumplir con esta norma. Entonces, la preocupación es la de mirar antes en casa, en el Estado, escuchar las sugerencias que pueda haber de parte de la Oficina Nacional del Servicio Civil en este sentido, antes de ampliar la distancia entre lo que está normado y lo que efectivamente ocurre en la realidad.

Ese es el sentido de la convocatoria y la pregunta concreta para el doctor Scavarelli.

SEÑOR CAMY.- En primer término, quiero saludar la presencia de las autoridades y de toda la delegación de la Oficina Nacional del Servicio Civil.

Adelanto que suscribo en todo los términos lo expresado por el senador Mieres. La exposición de motivos de esta iniciativa dice que este proyecto de ley refiere «a la promoción del trabajo para personas con discapacidad, partiendo del mandato constitucional (artículo 8°), así como de los diferentes tratados internacionales suscriptos por la República y de las leyes nacionales en vigor, que consagran el principio de igualdad de todos los habitantes del país» y expresa la pertinencia de brindar una solución legislativa al tema de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Me animaría a decir que, en estos términos, no hay nadie en todo el Parlamento nacional que discrepe o esté en contra del objetivo de esta ley. Es más; esta comisión me honró en representarla –y estuve junto con el ministro de Trabajo y Seguridad Social– en el seminario que se realizó con este objetivo. Al respecto quiero hablar con franqueza. Posteriormente a ese seminario, en oportunidad de la comparecencia del señor ministro a la comisión, le trasladamos lo que expresó el senador Mieres con sentido común. En un momento muy particular de la economía del país y del acceso al mercado laboral, vamos a obligar al sector privado a asumir una política en las condiciones que propone la ley –con cuyo objetivo estamos todos de acuerdo– cuando el propio Estado la incumple desde hace casi treinta años. Eso es indiscutible aún en el marco de lo que señaló con la claridad que caracteriza al señor director acerca de que hay un proceso de avance e incluso hay modificaciones que generan una mayor expectativa de que se pueda cumplir. Ahora bien, lo concreto es que si hablamos de los Gobiernos Departamentales no lo cumplió nadie salvo Montevideo, Canelones, Maldonado, Tacuarembó y Durazno; si hablamos de los Entes Autónomos, tampoco lo cumplió nadie, salvo Antel; por lo que he leído, la Oficina Nacional del Servicio Civil considera que ANEP lo cumplió y después tenemos los porcentajes que se señalaron. Quiere decir que el formato de un instrumento legislativo con este objetivo no dio resultados y no hablamos ya de la referencia ética que debe existir desde el Estado para imponerle a los privados algo con lo que nosotros no cumplimos.

La pregunta que quiero realizar al organismo que asesora en el diseño de los instrumentos de gestión de recursos humanos es si realmente, con los antecedentes que tenemos, la promoción para el acceso a este colectivo debe hacerse a través de una ley que establezca un porcentaje. Para ser un poco más claro voy a poner un ejemplo, porque para hablar de lo conceptual me baso en aspectos prácticos. Trasladé a esta comisión –en presencia del ministro Murro– casos que conozco de personas con discapacidades severas que cobran hace más de veinte años una pensión y como no se pueden solventar con esos recursos, desarrollan una actividad paralela por fuera de la ley, desde la informalidad, porque expresamente la pensión no los habilita a hacerlo, siendo que otras jubilaciones sí permiten otros trabajos. En ese punto, la respuesta que encontramos de parte del BPS es que según la condición del accidente y el grado de incapacidad y ya sea que se trate de una pensión o de una jubilación, la norma habilita en algunos casos que se tenga un trabajo paralelo y en otros no. La pregunta que me surge es: ¿no estamos incurriendo en una especie de inflación normativa, impulsados por el mejor ánimo, por un objetivo que nos está haciendo fracasar porque en definitiva la expectativa que se genera ocasiona más daño a la gente que queremos ayudar?

Confieso que lo hago por la proximidad que saben tengo con las organizaciones de este tipo por cuestiones familiares y de cercanía. Entonces, no voy a adjetivar con respecto al objetivo que todos compartimos pero con franqueza voy a decir que si en 30 años no hemos avanzado lo que tenemos que avanzar en el Estado, qué razones hay para pensar que lo vamos a lograr en el sector privado. Y si así no sucede, ¿este otro fracaso no estaría conspirando contra el objetivo cuando paralelamente tenemos esta situación con las pensiones del BPS?

Simplemente quería hacer estos comentarios, no sé si logré concretarlo en una pregunta, pero por lo menos quiero trasladar a la Oficina Nacional del Servicio Civil esa visión porque, o vino avalado por la oficina, o debieron solicitarlo como asesor en la materia su opinión. Francamente digo que tengo mis serias dudas de que logremos el objetivo tal cual está planteado.

SEÑOR OTHEGUY.- Saludamos expresamente la presencia de esta delegación.

En primer lugar, voy a hacer una consulta y después algunos comentarios porque esta oportunidad, la de recibir una delegación, no es el momento para comenzar a analizar los contenidos de este proyecto de ley que serán discutidos profundamente en la comisión cuando empecemos a tratar el articulado. Solamente voy a hacer algunas consideraciones generales.

La experiencia mundial indica que el camino que han recorrido los países que han logrado avances sustanciales en materia de discriminación ha sido la de establecer cuotas y generar legislación que impulse políticas afirmativas y de inclusión.

Voy a hacer una pregunta que está relacionada con algunas de las cosas que planteaban los señores senadores Mieres y Camy sobre cómo ha funcionado esto en el Estado, y cuál es la expectativa de funcionamiento en el ámbito privado. Acá hay un componente cultural que hay que tener en cuenta. Antes se hablaba de estas personas como discapacitados y ahora se dice que tienen capacidades diferentes. Además, se había instalado en la sociedad desde hace muchos años el concepto de que estas personas no podían cumplir una función productiva. Ahora ha habido un debate y en esto se ha avanzado pero, en realidad, desde el punto de vista más profundo estaba instalado en

la sociedad que estas personas no podían cumplir ningún rol productivo. Promover esos cambios culturales lleva mucho tiempo.

Un dato que me parece interesante –para después ver la pertinencia de esta norma en el ámbito privado– es tener una idea de cuántas personas deberían haber entrado en el Estado en los últimos cinco años con la ley de cuotas vigente, para tener un marco de referencia. También es importante saber cuál es la población destinataria de esta norma, cuántas personas con discapacidad estarían en condiciones de poder acceder a un puesto de trabajo y hoy no lo hacen. Me temo que nos encontremos con una brecha enorme entre las posibilidades que se hubieran habilitado en el Estado para el ingreso de personas con discapacidad y las que efectivamente están hoy sin poder desempeñar ningún tipo de actividad laboral y que, quizás, no se fundamente en buena medida por qué esta norma también es necesaria en el ámbito privado. Más allá de que es necesario que el Estado cumpla y de que vamos a tener que ir hacia algunas normas complementarias –que, de alguna manera, garanticen o nos aseguren que el Estado cumpla–, puede haber muchas alternativas. Por ejemplo, me refiero a que todos los años la Oficina Nacional del Servicio Civil empiece a publicar en la prensa nacional un *ranking* de quiénes cumplen y quiénes no y que, por lo menos, haya un reconocimiento social –no digo que se otorgue un trofeo a los que cumplan– a fin de año en un evento y se diga: tenemos estas normas y el premio se lo lleva Antel, UTE, la Intendencia de Durazno o la de Canelones. Eso sería importante para que, por lo menos desde el punto de vista social, empiece a haber un debate y esto se instale, y que la sociedad empiece a reconocer que estas leyes existen y que hay organismos que las cumplen de manera correcta, pero que otros están muy retrasados. Creo que los jerarcas de esos organismos pueden empezar a sentir esa presión, que es la de la sanción social, la de la opinión pública.

En principio, es interesante conocer ese dato: cuántas personas deberían haber entrado para después comparar con el universo de personas con discapacidad que tenemos en el Uruguay y cuán lejos estamos. Aunque el Estado hubiera cumplido, creo que es probable que tengamos todavía mucho camino por recorrer.

Gracias, presidente.

SEÑOR SCAVARELLI.- Voy a empezar por el final y, entonces, veamos los números.

Primero que nada, hay que decir que toda esa información a que alude el señor senador efectivamente está publicada. Es decir, lo que no tenemos es el premio, que es una buena idea a tener en cuenta. Es una información absolutamente pública porque está en la página web, no solo de la Oficina Nacional del Servicio Civil, sino también de la Presidencia de la República, de la Contaduría General de la Nación y del Ministerio de Economía y Finanzas. En fin, son datos que simplemente hay que buscar porque están todos. Esto con respecto al planteo que se hace sobre la visión pública.

Desde el punto de vista legislativo, como ustedes recordarán, en los ejemplares que les damos en cada rendición de cuentas toda esa información está desmenuzada. Yo no traje lo relativo a los cinco años, pero tengo, por ejemplo, lo que ha sido el 2017: tendrían que haber ingresado 261 personas, pero lo hicieron 87. Esto es como dicen los epidemiólogos, es decir, para el total es un porcentaje, pero le tocó al 100 %. Es decir, ahí hay 87 personas con discapacidad que resolvieron su problema laboral. Uno está tentado porque estuvo diez años en esta casa, pero no voy a entrar en el debate de la ley porque no me convocaron para eso; sí quiero decir que todo tiene varias formas de ser visto.

Por otro lado, es muy importante que tengan idea de cuánta gente es registrada en la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad, porque ese es el único universo abarcado y son 7030 personas, según la información actualizada. Para nosotros ese es un universo cerrado y, de acuerdo con lo que se establece en el proyecto de ley, sigue siéndolo. Eso por un lado. Me quedo con la idea del premio porque puede ser importante, pero no hay duda de que es una información absolutamente pública, abierta, disponible y con cuadros segmentados. Además, ustedes los tienen si buscan en la documentación que les hacemos llegar.

Con respecto a la pregunta del senador Mieres, ante todo digo que si me van a destituir no va a poder ser por eso, tendrán que pensar en otra causal. Será cuestión de buscar bien, nada más, pero reitero que por esa, no podrá ser…

(Hilaridad).

–En el año 2010 cambió el régimen y ya no tenemos informes semestrales. La ley de presupuesto que los legisladores votaron establece que la obligación de la Oficina Nacional del Servicio civil es reportar anualmente, en cada ley presupuestal o rendición de cuentas, el resultado del contralor que ejerce. La expresión «contralor» resulta muy clara para todos, es decir, habría omisión si yo no tuviera la información detallada. Vamos a entendernos: no me estoy defendiendo, pero es bueno que lo diga. Cumplimos estrictamente con el informe detallado de cada organismo: cuántos son, cómo son, quien cumple y quién no lo hace. Se reporta anualmente y con absoluta prolijidad. Los primeros que tienen la información son ustedes, y los que asisten a la comisión de presupuesto saben que estamos hasta cinco y seis horas hablando de estos temas; es una gimnasia muy interesante.

En lo que respecta a los jerarcas de los organismos que no han cumplido, debo decir que no conozco ningún caso de destitución. También digo que en el Parlamento hay personas que desde el año 1989 hasta hoy hemos ejercido función pública y tampoco la cumplimos. Por suerte está la prescripción de 10 años de por medio; si tuviéramos que empezar a aplicar criterios restrictivos seguramente tendríamos gente imposibilitada de ejercer función pública, incluso hasta legislativa.

Lo que digo es que venimos con procesos complejos de no cumplimiento o de insatisfacción. A mí me resulta muy cómodo –por algunos integrantes de la comisión– no tener que profundizar demasiado en lo que respecta al complejo proceso de dar derechos a quienes les falta derechos y la generación artificiosa de cuotas. ¿Por qué es el 4 % ? Porque es el 4 %. Podría haber sido el 16 % o el 2 %.

Si hablamos de los afrodescendientes, se trata de una condición autoasumida, o sea alguien puede no tener ningún rasgo afrodescendiente y decir que lo es. Sin embargo, una persona con discapacidad tiene que pasar una serie de circuitos que le acrediten la discapacidad, por eso son los que están en la comisión propiamente dicha.

Por lo tanto, es un dato interesante, a tener en cuenta, el hecho de que hay 7.030 personas en total que pueden ser postuladas a esta función. Pero, además, tiene que coincidir la llave con la cerradura: deben tener la aptitud para poder cumplir la función para la que se les convoca. Entonces, no es un proceso de trasvasamiento automático, es una cuestión diferente.

Por último, hay una pregunta –filosófica– del señor senador Camy, respecto a si el mecanismo de la ley es el adecuado. ¿Qué puedo decir? Saliendo del rol y sacándome el sombrero, podría pensar, por ejemplo, que esto podría ser objeto de una negociación colectiva y no necesariamente de una ley. Pero si hay un proyecto de ley en curso, ahora que desde el punto de vista doctrinario el valor de la ley y el de la negociación colectiva están equiparados –porque la ley es ley entre las partes, y eso ha mejorado y garantizado los derechos para todos, trabajadores y empleadores, pues ya no es venir a una comisión a hablar, sino que es producto de una negociación directa entre las partes–, obviamente, la Oficina Nacional del Servicio Civil no se va a expedir acerca de si el mecanismo debe ser la ley o no. Puedo tener una opinión personal al respecto, pero no es lo que a los señores senadores les interesa ni es mi deber expresarla. Lo que tenemos sobre la mesa es un proyecto de ley.

Nos sentimos muy contentos de que nos hayan convocado para tener este diálogo informativo. Y reiteramos lo mismo que decíamos hace unos días cuando concurrimos a la Comisión de Presupuesto integrada con Hacienda: nuestra vocación es la de estar abiertos para que los técnicos y el personal de apoyo que ustedes tengan se pongan en contacto con nosotros para que, de esta forma, podamos contactarlos con nuestros servicios técnicos.

En este sentido, actualmente la Oficina Nacional del Servicio Civil tiene un importante nivel de procesamiento informático de la información. Así pues, hoy un empleado público entra en un ministerio, marca su ingreso con su huella y a los pocos segundos esa información está registrada en la Oficina Nacional del Servicio Civil. Eso se hace para llevar a cabo el control del presentismo y asiduidad. Otro ejemplo: el sistema de registro de vínculos, que antes tardaba semanas en informar, hoy está habilitado las veinticuatro horas del día, los trescientos sesenta y cinco días del año, por vía electrónica. Y también es de hacer notar el éxito que estamos teniendo a nivel terciario, gracias a lo que el Parlamento votó para la ENAP –Escuela Nacional de Administración Pública–, por nombrar algunas de las cosas de las que estamos realmente orgullosos.

En todo caso, una de las cosas que pienso que falta es que cada uno de ustedes –que, por suerte, tienen sus asesores, gente que tiene que ver con la información de las cosas– nos haga una llamada o que simplemente se nos acerquen y nos digan que van a ir algunas personas de su

equipo para ver cómo hacemos nosotros estos cuadros, cómo llegamos a estas conclusiones. No hay informaciones subterráneas, en ninguno de los terrenos. Por lo tanto, siéntase en libertad de actuar de esa manera. Es mi deber proceder en ese sentido, pero no está escrito el deber de invitarlos para que vengan. Café no hay mucho, pero hay. De modo que dejo abierta la puerta para que se acerquen.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos la presencia de los representantes de la Oficina Nacional del Servicio Civil y la información que nos han proporcionado, que será repartida.

SEÑOR SCAVARELLI.- Muchas gracias.

(Se retiran de sala los representantes de la Oficina Nacional del Servicio Civil).

(Ingresan a sala integrantes de la Red Temática de la UdelaR).

SEÑOR PRESIDENTE.- Tenemos el gusto de recibir a integrantes de la Red Temática de la Universidad de la República, las señoras María Noel Míguez –coordinadora–, Rocío Guevara y Serrana Martínez.

Estamos analizando un proyecto de ley que genera la oportunidad de trabajo en el ámbito privado para personas con discapacidad y queremos escuchar el aporte que pueda hacer la Universidad de la República.

SEÑORA MÍGUEZ.- Buenas tardes y muchas gracias por la invitación. Mi nombre es María Noel Míguez y soy la coordinadora de la Red Temática Discapacidad de la UdelaR.

Hemos venido junto a las compañeras para poder conversar con ustedes en torno al proyecto de ley.

De acuerdo con lo que hemos estado viendo y trabajando en el marco de la Red, podemos decir que hemos encontrado que hay cuestiones genéricas y específicas a tener en cuenta. En lo que hace a las cuestiones genéricas, es sustancial tener en cuenta, en primer lugar, que acá no se está dando una dádiva a nadie sino que se trata de un derecho del trabajador en situación de discapacidad. Por ende, también debemos recuperar ese trasfondo filosófico que hace que tampoco suponga una dádiva para los empresarios que los contraten en la órbita de lo que sería la responsabilidad empresarial. Este es un proyecto de ley que reconoce a los sujetos en situación de discapacidad como trabajadores.

¿Por qué planteamos esto en primer lugar? Porque cambió bastante el espíritu de lo que se aprobó en la Cámara de Representantes, donde sí se mantenía ese trasfondo filosófico. En la iniciativa que se está tratando en el Senado, por momentos hay altibajos que fluctúan entre el reconocimiento real del derecho al trabajo de cualquier sujeto y lo que serían beneficios para empresarios por diversas cuestiones.

Más allá de esto, hay aspectos específicos de redacción que estuvimos consultando con Jurídica; cabe acotar que en la Red hay gente como, por ejemplo, María José Bagnato que es la decana de la Facultad de Psicología y sabe mucho sobre el tema. Hemos notado que en la redacción hay formas que sería bueno subsanar como para que digan lo mismo pero sin caer en contradicciones jurídicas que posteriormente podrían generar más problemas que soluciones.

Por otro lado y más allá de la redacción, hay tres cuestiones sobre las que nos interesa trabajar especialmente. Una de ellas tiene que ver con la Comisión Nacional de Inclusión Laboral; otra es la relativa a las multas y, la última, es la figura del operador laboral.

Con relación a las multas, hay algo que es sustancial y no queda claro. En la redacción parecería que si se controla a la empresa y se constata que no cumple con lo dispuesto en la ley, de acuerdo con el artículo 3.º se le puede aplicar una multa. En realidad, nos parece que tal como está redactado queda como que la empresa paga una multa de equis cantidad –que puede ser bastante alta–, pero no queda claro si es por una vez, consecutivamente, etcétera. ¿Por qué el tema de la multa

es sustancial? Porque el modelo que se tomó y sobre el que trabajamos hace tres o cuatro años con el PIT-CNT, fue en torno a lo que es la ley de empleo privado en discapacidad de Francia. De allí surgen los temas de las multas y de la Comisión Nacional de Inclusión Laboral, que es una figura similar que tomamos de ese marco normativo. Entonces, tal como está redactado el artículo, parecería que la aplicación de la multa es en un único momento y no queda claro el espíritu de la ley. Si la empresa decide no contratar a personas en situación de discapacidad, debe pagar mes a mes lo que implicaría contar con ese trabajador y, como no lo hace porque prefiere pagar mes a mes, ese dinero se destina a la Comisión Nacional de Inclusión Laboral. Eso no queda claro y parece que la empresa puede pagar por única vez cierta cantidad de unidades reajustables hasta la próxima vez que se registre el incumplimiento cuando, en realidad, tendría que abonar en forma sistemática hasta que cumpla, ya que de esta manera se genera sensibilización, información y responsabilidad. Y no me refiero a la responsabilidad empresarial sino a la colectiva como sociedad. Por lo tanto, consideramos que sería muy bueno que el asunto de la multa quedara bien especificado y con el espíritu antes mencionado.

En este orden de cosas, según la redacción, la Comisión Nacional de Inclusión Laboral queda como una cuestión de dirección y no de ejecución de trabajo técnico concreto. Aparece como un órgano deliberativo que podría ser perfectamente el plenario de la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad, que ya existe, que tiene este funcionamiento y muchos más, con otros actores en juego de la sociedad civil donde solo faltaría el PIT–CNT. La importancia de esta Comisión de Inclusión Laboral consiste en que exista un equipo resolutivo. Está bien que se ancle en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social…

SEÑOR CAMY.- ¿De qué artículo se trata?

SEÑORA MIGUEZ.- Estamos hablando del artículo 18 que es el más contundente, pero lo cierto es que atraviesa varios artículos.

Reitero que debemos tener claro el rol y la figura de esta comisión que más que deliberativa debe ser ejecutora. Debe controlar si se están cumpliendo ciertas cuestiones, pueden instaurarse comisiones de seguimiento a los trabajadores y demás. En la ley francesa quien se dedica a esto es un espacio integrado por técnicos que redistribuyen las multas cobradas a las empresas por no contratar trabajadores en situación de discapacidad, lo que se vuelca a las empresas que requieran trabajadores, apoyos, cuestiones técnicas y también a la reconversión laboral de los trabajadores en situación de discapacidad. También se puede utilizar ese dinero para el aprestamiento de las empresas previo al ingreso de los trabajadores en situación de discapacidad; me refiero al hecho de que ese ingreso implique, al comienzo, un acompañamiento, es decir, poner un poco más de cuidado en todo este entramado que involucra a todos los trabajadores implicados, no solo a los que están en situación de discapacidad sino a los otros a quienes les llega algo nuevo y en el discurso, por lo general, es alguien que no va a trabajar, no va a ser eficiente, con toda la lógica de mercado que viene por detrás.

El último tema que nos interesa tratar es el del operador laboral, figura que aparece específicamente en el artículo 6.º, pero también en el 5.º. No queda claro el vínculo laboral de esos operadores laborales. Además, si estamos en el marco del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ¿por qué entra el Mides? ¿Se está pensando en una bolsa de trabajo al estilo de los asistentes personales? Esos puntos no están especificados y estaría bueno que lo estuvieran con mayor claridad.

Por otro lado, en el proyecto de ley aprobado por Cámara de Diputados se había obtenido una gran conquista, pues en el último párrafo del artículo 4º figuraba lo relativo a salud mental, que ahora se borró de un plumazo.

Después hay algunos artículos en los que tenemos observaciones en cuanto a la redacción; esos artículos son el 6.º, el 7.º, el 11 y el artículo 8.º solo en la primera parte, porque dice: «Las personas que presenten discapacidad y deseen acogerse a los beneficios de la presente ley» y, en realidad, la discapacidad no se presenta. Pensamos que si dijera «Las personas con discapacidad que deseen acogerse a los beneficios», sería más directo.

Más abajo menciona a la Comisión Nacional Honoraria de Discapacitados que, desde la Ley n.º 18651 del 2010, se llama Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad. Creo que esto se repite en algún lado más. Esta redacción del artículo 8.º es muy concreta y pensamos que sería conveniente que quedara bien.

En el artículo 9.º, la redacción dice: «En caso de producirse el despido de una persona con discapacidad insertada en un empleo» y creemos que quizás debería decir «incorporada» o alguna otra palabra, porque «insertada» queda raro y, en lo jurídico, puede generar contradicciones.

En el artículo 12 también un pequeño fragmento que nos genera dudas. Dice: «Quienes tuvieren hijos con discapacidad o enfermedad terminal» y los integrantes de la red planteamos que sería mejor que dijera: «Quienes tuvieren familiares con discapacidad o enfermedad terminal a cargo» porque queda distinto, ahí falta algo. Así se diría lo mismo pero quedaría más claro. El punto de inflexión es que esos familiares estén a cargo.

Hay otros artículos, como el 18, respecto a los que tenemos dudas referidas a párrafos grandes.

SEÑORA GUEVARA.- En el artículo 18 se dice que la Comisión Nacional de Inclusión Laboral «será responsable de realizar el seguimiento y de proponer medidas para la aplicación de la presente ley». Tal vez habría que aclarar que la que fiscalizaría sería la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social. Así como inspecciona cualquier otra cuestión laboral, suponemos –y, además, coincidimos en esto– que sería la que mejor podría fiscalizar el cumplimiento de esta ley en los lugares de trabajo. Este aspecto no quedaba claro y no veíamos que esa comisión pudiera tener la capacidad de estar inspeccionando o fiscalizando. Parecería que lo más lógico sería que se utilizaran estructuras que ya existen y que están funcionando en tareas de inspección. Es decir que podría sumarse esta tarea. Hablamos, incluso, de la formación de los inspectores para que puedan estar al tanto y fiscalizar esto, lo que vemos como más viable para hacer efectiva la aplicación de esta ley, ya que a la mencionada comisión se le iba a hacer muy difícil esa tarea.

En definitiva, en este artículo no sabíamos si quedaba claro quién es el encargado de la fiscalización del cumplimiento de la ley.

SEÑORA MÍGUEZ.- A su vez, algunas cosas nos han generado dudas. En el artículo 1.º se planteaba que los empleadores de la actividad privada que cuenten con 25 o más trabajadores, en todo nuevo ingreso de personal que se produzca a partir de la vigencia de la presente ley, deberán emplear a personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo. Aquí nos preguntamos qué pasa si las empresas empiezan a predefinir que las personas no son idóneas. ¿En dónde recae esa responsabilidad? Porque puede pasar que se diga que no hay personas capacitadas para cumplir con determinado cargo y el abanico de dudas se empieza a abrir.

Después, en la última parte del artículo 2.º, se dice: «sin perjuicio de la aplicación de normas diferenciales cuando el caso así lo requiera». Se termina discriminando y no está bueno. El fundamento radica en el reconocimiento de que, tal como prevé la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, estos trabajadores tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas. Estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, van de la mano de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano. En consecuencia, se entiende que en nada afecta al proyecto eliminar esa última frase que dice: «sin perjuicio de la aplicación de normas diferenciales cuando el caso así lo requiera».

En el artículo 5.º se nos generó una duda. ¿Qué pasa si el empleador no quiere hacer cambios? Más allá de que la Comisión Nacional de Inclusión Laboral contara con todo el dinero para hacer los cambios necesarios en los baños o los apoyos, ¿qué pasa si el empleador no quiere hacerlo? No hay nada a cambio. Sin estos apoyos, el trabajador en situación de discapacidad no va a estar en condiciones de poder cumplir con su tarea. Entonces, ahí van a recaer las consecuencias en el trabajador cuando, en realidad, lo que faltaron fueron los apoyos.

En lo que respecta al artículo 5.º, lo relativo al vínculo de los operadores laborales también nos genera dudas. Si el operador laboral es remunerado a través del Mides y por la comisión creada en el artículo 18, ¿es o no un funcionario público? En su caso, ¿de quién depende? ¿Del Mides? ¿De la comisión? ¿De ambos? ¿Cuál es el vínculo que corresponde al operador laboral? ¿Se consideró la posibilidad de habilitar que el empleador pueda contratar operadores laborales sin depender de la intervención del Estado a tales efectos? Hay cuestiones que tenemos que definir con mayor claridad en ese rol y figura.

En cuanto al artículo 6.º, cambiaríamos totalmente la redacción. Propondríamos que se dijera: «A los efectos de la presente ley, se entenderá por: Empleo con Apoyo: metodología dirigida a la prestación de apoyo a las personas con discapacidad para asegurar y mantener un empleo en el mercado laboral.

Operador laboral: técnico en empleo con apoyo, a quien le compete preparar al trabajador con discapacidad para que desempeñe su tarea con efectividad; asesorar en materia de accesibilidad, brindar preparación previa al equipo de trabajo, así como detectar apoyos naturales que faciliten el desempeño del trabajador hasta tanto el mismo pueda trabajar en forma independiente». En realidad, en vez de «independiente» sería «autónomamente». Un trabajador puede ser dependiente por el grado de dependencia o si tiene una discapacidad bastante agravada, pero no significa que el sujeto no pueda ser autónomo en la toma de decisiones y en la tarea. De modo que entendemos que esta redacción sería más pertinente.

En el artículo 7.º también creemos que sería pertinente una redacción que expresara algo así: «Cada empleador generará las condiciones adecuadas en el puesto de trabajo sobre accesibilidad según las normas vigentes en esa materia a cuyos efectos deberá ejecutar las adaptaciones necesarias para el adecuado desempeño de las funciones del trabajador». Insistimos en que es el mismo contenido que el del artículo original, pero dispuesto de otra manera para que quede más claro y no genere sobresaltos jurídicos.

En el artículo 9.º, más allá de que se cambie la palabra «insertada» por «incorporada», o alguna otra similar, hay una parte donde se dice: «el mismo deberá obedecer a una causa razonable, relacionada con la conducta del trabajador o basada en las necesidades de la empresa», que nos parece que no corresponde, porque si la empresa hizo un concurso y entró la persona para ese puesto laboral, luego no puede decir que lo despide porque la empresa no lo necesita. Una vez que se hace el concurso e ingresa el trabajador, la empresa no puede decir que basada en sus necesidades no lo requiere más.

Respecto al artículo 11, proponemos la siguiente redacción: «Todo trabajador que adopte un hijo con discapacidad, tendrá derecho a solicitar hasta un total de 10 (diez) días anuales para controles médicos de ese hijo, con goce de sueldo. La comunicación de dicha circunstancia al empleador deberá ser efectuada con una antelación mínima de 48 (cuarenta y ocho) horas. A los efectos de acreditar el motivo que dio lugar a la solicitud de licencia, el trabajador dispondrá del mismo plazo para presentar el certificado médico correspondiente».

La razón de esta modificación es que no se puede llevar un certificado médico de algo que no pasó, cuarenta y ocho horas antes. En todo caso, debe avisar y luego tendrá un plazo de cuarenta y ocho horas para presentar el certificado.

En lo que tiene que ver con el artículo 12, primer inciso, proponemos que comience así: «Quienes tuvieren familiares con discapacidad o enfermedad terminal a cargo» y luego continúe con la misma redacción.

En el segundo párrafo corresponde ajustar las reglas constitucionales en materia de la reglamentación de las leyes ya que la potestad reglamentaria corresponde al Poder Ejecutivo. Por lo tanto, sugerimos sustituir la expresión reglamentado por instrumentado o implementado. Creemos que de ese modo se salva la complejidad.

El artículo 14 dice: «Facúltase al Poder Ejecutivo para reglamentar las condiciones en que podrá darse un tratamiento preferencial». Aquí nos preguntamos sobre el tratamiento diferencial. ¿En qué sentido? ¿Cuál sería? ¿A qué se refiere? Entendemos que es muy abstracto y puede dar lugar a conclusiones diversas.

Respecto al artículo 15 estuvimos conversando bastante sobre la escala porcentual de 25, 50, 75 y 100. Entendemos que más allá de considerar que el espíritu de este proyecto de ley es reconocer el trabajo como un derecho, de alguna manera está bien generar una cuestión paulatina, más cuando en los discursos empresariales se preguntan por qué a ellos si en el espacio público todavía no llegan al 4 %. De esta manera se estaría generando una cuestión intermedia en un proceso.

Respecto al artículo 18, queremos saber si quedó clara la implicancia de la creación de la Comisión Nacional de Inclusión Laboral. Entendemos que es sustancial y medular para que esto

funcione.

En el último párrafo del artículo 18 la redacción sería la siguiente: «La Comisión solo podrá fomentar instituciones públicas o privadas cuyo objeto sea apoyar a personas con discapacidad, así como contribuir a sufragar los costos a que se refiere el inciso segundo del artículo 5.° mediante los fondos a que se refiere el artículo 3.º u otros recursos que se puedan asignar».

SEÑOR PRESIDENTE.- Quiero dejar claro que algunos de los comentarios que han realizado tienen explicación, pero ahora no vamos a debatir sobre ello. Hemos recibido otras delegaciones que argumentan la necesidad de estos artículos.

Han hecho algunas consultas en voz alta y en función de ello iban formulando los aportes, pero lo que me quedó más claro es lo concerniente a la empresa de la construcción, en el sentido de que pueden tomar medidas en determinado momento porque posee una plantilla y el nivel de la obra después decrece y ahí comienza lo que se ha planteado. Eso es para todos, no solo para la persona con discapacidad. Son cuestiones muy puntuales. Me parecen muy buenos sus aportes y la preocupación para mejorar la redacción, tener más cuidados y no dobles lecturas de los derechos, porque todos queremos trabajar por ellos.

Agradecemos sus aportes.

(Se retiran de sala las representantes de la Red Temática de la UdelaR).

(Ingresan a sala los representantes de la Cámara de Industrias del Uruguay).

–Damos la bienvenida a la delegación de la Cámara de Industrias del Uruguay, integrada por su presidente, señor Gabriel Murara, el doctor Gonzalo Irrazábal y los señores Washington Coralo y Ruben Castro, en ocasión de que la comisión está debatiendo, discutiendo y construyendo un proyecto de ley que brinde oportunidad de trabajo para las personas con discapacidad. Este tema lo venimos debatiendo y, por ello, recibimos a distintas delegaciones para que nos hagan diversos aportes y poder formularles algunas consultas y precisiones.

Les cedemos el uso de la palabra.

SEÑOR MURARA.- Agradecemos a la comisión que nos hayan recibido en la tarde de hoy. Estuvimos en un intercambio hace unos meses por este proyecto en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Lo apoyamos en su concepción e inclusive hicimos algunas observaciones que creemos que ya están en su poder. De todas maneras, el doctor Irrazábal hará un resumen de las mismas.

SEÑOR IRRAZÁBAL.- En primer lugar, así como lo hicimos en su momento ante el señor ministro, ratificamos nuevamente el proyecto porque estamos de acuerdo con el objetivo; nos parece loable y lo compartimos, aunque no estamos de acuerdo con algunos de los instrumentos que se crean en la norma.

En primer lugar, señalamos que aunque conocíamos que había una norma que establecía este tipo de obligación para el sector público, carecíamos de la información para cuantificar su cumplimiento, así como los problemas que se plantean y las soluciones a las que se podría llegar. Si hubiésemos tenido estadísticas, números, distinciones acerca de las capacidades diferentes –que requieren soluciones distintas, más focalizadas y, en consecuencia, a nuestro criterio más certeras en su resolución– quizás hubiéramos podido aportar más elementos y soluciones. Entonces, la primera constancia es que lamentamos no haber tenido toda esa información que consideramos valiosa para nuestra propuesta.

En segundo lugar, como concepto general –y aún más en este momento– siempre apostamos a la gradualidad. Más allá de que los señores senadores tienen nuestra propuesta sobre la forma de hacerlo gradual, una de las formas estaría relacionada con los años en que entrarían a aplicarse estos instrumentos para lograr la inserción de personas con discapacidad.

En otro orden de cosas, el proyecto de ley crea institutos –perdónenme el juridicismo, si cabe la expresión– que de alguna forma contribuyen a rigidizar el mercado de trabajo, también para las personas que tienen algún tipo de discapacidad; pensemos que el objetivo que se busca es lograr la reinserción.

El proyecto de ley en general contiene algunas licencias extraordinarias y, más allá de compartirlas en su objetivo, desde el punto de vista de la organización de la empresa creemos –porque obviamente no están previstas con goce de sueldo– que generan alguna otra problemática que la iniciativa no contempla. Me refiero, por ejemplo, a una línea de producción o a un puesto que hay que reponer cuando se concede esa licencia extraordinaria. En cuanto a la organización del trabajo, el proyecto no permite ninguna alternativa y en nuestro concepto –y nos hacemos eco de lo anterior– rigidiza un poco la búsqueda de la solución.

Más allá de la sensibilidad del tema –y lo volvemos a destacar porque estuvo presente en toda la discusión con el Ministro de Trabajo y Seguridad Social en el consejo superior tripartito– aparecen algunas figuras que realmente no apuntan a la inserción de personas con discapacidad en el ámbito laboral. Nos parece que ese sería un proyecto más amplio. Por ejemplo, cuando se trata de la licencia especial extraordinaria para personas que adoptan chicos o personas con una discapacidad o aquellos que tienen la desgracia de tener un hijo con una enfermedad terminal –creemos que así refiere–, más allá de la sensibilidad que ello conlleva, creemos que podría ser parte de otro proyecto y no estar incluido aquí.

Es importante que quede constancia de que estas observaciones –hoy actúo como circunstancial vocero– son aprobadas por todo el sector empresarial porque así fueron presentadas en el consejo superior tripartito. Representan, reitero, a todo el espectro empresarial.

En concreto, hay una rigidez en los plazos que creemos pueden ser más flexibles, más largos. No quiero distraerme del foco en cuestión pero el otro día, cuando hablábamos del proyecto del empleo juvenil –que seguramente será tratado en esta cámara–, decíamos que compartíamos el objetivo de fomentar el empleo de esta forma, pero creemos que una ley que estimule el empleo tiene que ser estimulante para quien contrata y acá sucede lo mismo. Si queremos lograr la inserción, más allá de la obligación se lo puede hacer con algún otro instrumento que también sea un estímulo real para el empresario de forma de, precisamente, multiplicar la inserción de personas con discapacidad, inclusive más allá de lo que la norma propone. Creemos que el estímulo a la contratación multiplica el objetivo que presenta una norma.

Otro concepto que manejamos es que obviamente no es lo mismo la industria, el comercio o la construcción –hay una particularidad por sectores o subsectores– y lo mismo sucede con el tamaño de las empresas. Consideramos que esas realidades pueden tener soluciones distintas o, de repente, seguir un mismo patrón común con adaptaciones o adecuaciones a esa problemática que –repito– facilite no solo la inserción sino el trabajo de la persona dentro de la empresa. Partimos de la base de que si generamos las condiciones, no solo va a lograr insertarse sino que va a poder trabajar mejor y salir beneficiada la comunidad, la empresa, la sociedad, etcétera.

Entonces, sin perjuicio de que algunas cuestiones podrían ser reglamentadas

–porque la norma así lo prevé–, consideramos que podrían atenderse estas segmentaciones por tamaño de empresa, etcétera.

Nosotros propusimos una gradualidad. Nos parece que 25 personas es un número que puede generar un mayor impacto en las empresas que tienen menos capacidad – que son la mayoría de las empresas de este país– por lo que proponíamos 50 personas. Hacer partícipe de este mecanismo –que mencionamos que tiene cierta rigidez– a 25 personas, tendría un impacto mucho mayor en la pequeña y mediana empresa con respecto a una de mayor porte.

Tenemos que decir que este proyecto de ley sí se hizo al amparo del Convenio 144 de la OIT, a diferencia de otros proyectos que consideramos en la otra cámara. Asimismo, el Poder Ejecutivo

incorporó el concepto de idoneidad que mucho valoramos, porque de alguna forma contempla alguna inquietud de las cámaras empresariales.

Un tema que no está resuelto es el de cómo se aplica ese porcentaje: sobre el total, sobre las vacantes, sobre el personal zafral, etcétera. Más allá de la entrada en vigencia de la ley –que es lo que se establece–, ¿cuándo se da la toma de la fotografía? Lo que podemos prever es que si la fotografía se toma para calcular el porcentaje sobre el que se aplica, puede haber alguna situación en la que los números no coincidan con la realidad. Si la norma entrara en vigencia a los 90 días –aunque creo que es la reglamentación lo que entra en vigor en ese lapso– y al momento de tomar la fotografía la empresa está en un período zafral, podrá haber alguna situación que seguramente nadie quiere, para que la fotografía tenga menor impacto. Por eso nos parece más transparente, objetivo y adecuado a cualquier situación de la empresa, que esa fotografía –para hacer el cálculo y el cómputo– se tomara sobre el personal permanente y no el zafral u ocasional. Eso no aparece claramente manifestado en la norma y pensamos que contribuiría a dotar de transparencia y de igualdad al conjunto de situaciones.

El otro aspecto tiene que ver con la graduación en cuatro años y llegar a un máximo de 2% en vez de un 4%. Alguien podrá decir que se reduce a la mitad el porcentaje y que se extiende el tiempo, pero la óptica o la visión del sector empresarial es desde la nula información que se tiene. No sé si el 4% que propone el Poder Ejecutivo es mucho o poco, o si el 2% que propone el sector empresarial sea mucho o poco, tampoco sé si en 4 o 5 años tales o cuales porcentajes son mucho o poco, porque hay información. De haber contado con esa información seguramente estaríamos más convencidos de una posición o de otra. Al no tener la información, lo que se hace es mirar la situación por la que está atravesando el sector empresarial en estos momentos y tomar una postura de muchísima cautela. En ese sentido, la propuesta es realmente de mucha prudencia precisamente porque no se tiene información, y es un momento complejo desde el punto de vista de la situación general de las empresas y el costo empresarial.

Otro tema que nos parece realmente importante es el del despido tarifado del trabajador con discapacidad. Creemos que genera algún tipo de desigualdad con otra situación –más allá de la desigualdad que presenta la propia discapacidad–, lo que de alguna forma tiende a restringir al máximo –en lo que se pueda permitir cumpliendo la norma– la aceptación del sector empresarial de las personas con discapacidad. Compartimos el concepto de despido causado o fundado si el despido se produce como consecuencia de la discapacidad, no así por otra causa, más allá de alguna aclaración que se hizo en este nuevo proyecto de ley enviado por el Poder Ejecutivo.

Les agradecemos la oportunidad de poder compartir nuestra visión y, con gusto, quedo a disposición de esta comisión asesora.

SEÑOR CAMY.- Saludo la presencia de la Cámara de Industrias del Uruguay y agradezco los aportes brindados.

El doctor Irrazábal ha sido muy claro en los planteamientos. Simplemente le pediría que, de considerarlo conveniente, nos hiciera llegar alguna propuesta puntual, fundamentalmente de aspectos terminológicos o conceptos filosóficos, que entienda pertinente incorporar. Creo que sería algo muy oportuno, pues en las comparecencias anteriores se expusieron visiones y propuestas de cambios que seguramente nos lleven a analizar más en profundidad este proyecto de ley.

En oportunidad de representar a esta comisión con el señor ministro de Trabajo y Seguridad Social y Deres hace algunos días, se hacían comentarios sobre este proyecto y se daba una suerte de contradicción. Nos consta que, fundamentalmente en empresas privadas que participan en el marco de Deres, se cumplen sin norma los objetivos concretos que se plantean en esta propuesta legislativa y el propio Estado tiene una norma desde 1989 que no cumple, salvo honrosas excepciones, como sabemos.

Entonces, para tratar de no equivocarnos –porque, sin duda, todos estamos comprendidos en el objetivo o en el propósito que se acaba de señalar, también por esta delegación, de promover el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad– y dado que han ido surgiendo matices, me parece que sería bueno conocerlos a la hora de analizar la propuesta, fundamentalmente si estamos pensando efectivamente, por las cuestiones reglamentarias, votarlo antes del 26. Sin querer adelantar posición ninguna ni poner trabas en la rueda, creemos que va a ser realmente difícil, pero nos comprometemos a estudiarlo.

Simplemente reiteramos que el doctor Irrazábal fue muy claro, pero si hubiera algún complemento en oportunidad de enviarnos algún planteamiento puntual, se lo agradeceremos especialmente y será bienvenido.

Gracias.

SEÑOR DELGADO.- Saludo a la delegación de la Cámara de Industrias del Uruguay que nos visita.

Ante todo, este es un tema complejo –sensible, obviamente, de justicia social, donde todos estamos sensibilizados en cuanto a generar discriminación positiva hacia un sector que quizás tiene menos oportunidades de acceso, no solo al empleo, pero también al empleo–, pero debemos ingresar en el contexto de una realidad. El señor senador Camy señalaba hoy lo que vino a decir el señor director de la Oficina Nacional del Servicio Civil hace un rato: hay una norma que el Estado, con otro sistema de contratación, con controles parlamentarios, no ha cumplido. Entonces, debemos enmarcar esto en una situación en donde no solo generemos una norma, sino que ella tenga un efecto que, como todos decíamos, mejore la accesibilidad al empleo de las personas con discapacidad, y no que sea muy linda en los papeles pero que después en los hechos sea muy difícil de aplicar.

¿Por qué digo esto? Porque en esto, obviamente, más allá de la voluntad que manifestamos con el señor senador Camy en nombre del Partido Nacional –y más allá, también, de algunas delegaciones que faltan concurrir a la comisión por este tema, entre otras, la Cámara Nacional de Comercio y Servicios, cuya presencia nos parece muy importantes, pues vaya si el tema comercio en este asunto puede generar algún tipo de situaciones particulares–, deberemos tener un abordaje de decisión política en nuestra bancada, que todavía no está presente. Recordemos que este es un proyecto que viene de la Cámara de Representantes, que después fue modificado por parte del Gobierno; el ministro de Trabajo y Seguridad Social vino a presentar un nuevo proyecto alternativo al que salió de diputados –dicho sea de paso, en la otra cámara aquel proyecto fue aprobado por unanimidad–, por lo que en este tema debemos movernos con cautela, sensibilidad, sentido común y mucha responsabilidad.

Relacionado con la Cámara de la Construcción, días pasados el señor senador Otheguy hizo algunos planteos que van más o menos en el mismo sentido, sobre todo con la construcción asociada a temas vinculados al perfil del trabajador en función de la tarea que debe hacer, que no siempre es lisa y llana para toda la masa salarial, pues determinadas capacidades pueden generar imposibilidades de empleo en algunas áreas y no en otras. Hay una casuística muy grande. Por lo tanto, debemos abordar esto con un sentido práctico y positivo: lograr el efecto que queremos sin generar afectaciones artificiales.

Se hacía referencia a cómo se administra esto, en la construcción, en el caso del personal zafral y sobre todo del personal tercerizado, pues en la construcción se da cada vez más. El doctor Irrazábal preguntaba sobre qué foto se toma del tema.

Ustedes hablaban del personal permanente. Creo que es un tema tan importante que no podría estar librado a la reglamentación, debería estar a texto expreso en la ley. Tal como está hoy es un criterio general de interpretación discrecional –por decirlo de alguna manera– que se hará a través de la reglamentación. Adelanto mi posición, no la del partido: el criterio que se toma para aplicar los porcentajes tiene que estar establecido en la ley. Por eso me gustaría detenerme y pedirle algún detalle más sobre ese concepto que mencionaron sobre el tema de la foto ¿Cómo la tomamos para aplicar los diferentes porcentajes establecidos en el proyecto de ley? ¿Cuál sería el mejor método para implementar la obligatoriedad de la incorporación de trabajadores con discapacidad diferente?

SEÑORA PASSADA.- Agradecemos la presencia de la delegación.

Creo que el aporte que hacen en varios puntos son interesantes y para tener en cuenta. Es entendible la diferenciación que hay entre personal zafral y permanente. La comisión aún no ha entrado en el detalle del articulado. Todos los que tenemos experiencia y referencia del mundo del trabajo sabemos que son elementos que en el debate de esta comisión se podrán tener en cuenta. Algunos podemos pensar que estas cuestiones pueden estar dentro de la reglamentación y, quizás otros, puedan sentir mayor seguridad y firmeza si está dentro de la norma. Eso va a surgir del propio debate de la comisión, por lo menos es lo que creo en lo personal, no sé qué dicen mis colegas, pero creo que podremos ir en el mismo camino.

Evidentemente este es un proyecto de ley de gran sensibilidad y en los procesos que venimos dando no podemos mirar para el costado. Acá hay que abordar el tema de la mejor manera posible. Sabemos que en el ámbito privado hay empresas que han incorporado personas con capacidades diferentes. O sea que tenemos ejemplos de empresas que ya empezaron un camino sin tener una normativa. Creo que esto nos da el equilibrio de ir pensando en que todos podremos ir mejorando por ese camino, y hacer visible lo que no lo es. Creo que ese es el tema. Son problemáticas que tenemos que asumir.

Me parece importante tener informatizado el aporte que han volcado para el momento que empecemos a discutir, porque creo que hay elementos que son atendibles.

SEÑORA TOURNÉ.- Agradecemos la presencia de la delegación**.**

Mi pregunta es muy concreta. Como una de las herramientas para lograr que esto no quede únicamente en un progreso manuscrito, sino que realmente se concrete en acciones, se mencionó la posibilidad de estimular a las empresas. Me gustaría tener una idea concreta de qué se entiende por estímulo. ¿Cuál es la visión de la Cámara de Industrias? ¿Con qué medidas se estimula?

SEÑOR PRESIDENTE.- La delegación de la Cámara de Industrias se estará dando cuenta de por qué se demoró tanto su comparecencia en la comisión. El tema es apasionante y ha merecido que todas las delegaciones que nos visitan expongan su visión, realicen sus aportes y sus críticas, y además nosotros estamos preguntones. Esta no es una pose de la comisión. Nosotros, con o sin ustedes, trabajamos en este sentido; tratamos de estar muy seguros en nuestras decisiones, tanto para defender como para oponernos, en la sesión del Senado, en torno a lo que estamos legislando. De nada vale que elaboremos un proyecto de ley, en el que todos los integrantes de esta comisión y también los invitados estemos de acuerdo en que sea útil, que después no pueda aplicarse.

Por tanto, son de recibo las inquietudes planteadas por los colegas. En caso de que sobre alguna de las interrogantes no tengan ahora la respuesta, agradeceríamos que después nos hagan llegar, vía secretaría, su posición, su propuesta, o sus alternativas a la redacción que estamos manejando ahora.

SEÑOR IRRAZÁBAL.- Todo el sentido de nuestra visión apuntaba a estimular. ¿Qué quiero decir con esto? Si digo que se rigidiza porque se carga un despido especial y atiendo una determinada situación con una carga tarifada especial, cabría preguntarse si no sería un estímulo no poner esa carga. Del mismo modo, si en vez de en un año, fuera en cinco, también cabría preguntarse si eso no operaría como estímulo. La propia idea en su conjunto –tal como expresábamos recién–, desde nuestro punto de vista, es más estimulante que el hecho de tener solo como «estímulo» –dicho esto entre comillas– un beneficio fiscal o tributario. No se trata solo de eso. En la norma proyectada se otorgan algunos beneficios para hacer algunas obras que pudieran requerirse. Pero la pregunta es: para la pequeña y mediana empresa ¿es estímulo una obra? Siguiendo el sentido del espíritu de nuestra visión me parece que, sin perjuicio de lo dicho, podríamos proyectar algún caso más concreto.

Creemos que, precisamente, dando más tiempo se logra –y reitero el concepto que habíamos manejado cuando se estudió este aspecto– la permanencia y la incorporación definitiva de la persona con una capacidad diferente a ese puesto de trabajo y a esa empresa, lo que no se logra tarifando su egreso y sustituyéndola por otra persona.

Creo que si hacemos algo útil, atractivo para la empresa, y al mismo tiempo, cómodo y confortable para que el trabajador, en este caso la persona con alguna discapacidad, se sienta integrado a la comunidad, alcanzamos el objetivo para las dos partes. Si las dos partes se sienten beneficiadas, más allá de la obligación, seguramente los resultados van a ser mejores. El tema es que aquí arrancamos con una obligación que, de por sí, empieza rígidamente porque comienza estableciendo «todo nuevo ingreso».

Hoy por hoy, como decía el señor senador Delgado, tenemos una fotografía. ¿Cuántos empleados tenemos? ¿Diez o quince? Tengo empleados de vigilancia y de limpieza. También puede pasar que justo viene el verano, comienza la zafra para el sector y, entonces, ¿cuál sería el porcentaje? ¿Veinte o cincuenta empleados? No sé cuántos voy a tener. Entonces, me restrinjo y quizá tomo menos empleados zafrales. Esa no es la idea. Si la idea es contribuir –partimos de la base de que lo estamos haciendo quienes estamos acá –, creo que eso hay que regularlo de alguna forma. Por

tanto, si esto va a aplicarse para todo nuevo ingreso a partir de la sanción de la ley, entonces lo primero que hago es no tener nuevos ingresos.

Por un lado, tenemos una norma que está apuntando a estimular el empleo y, por otro, se dice que si hay un nuevo ingreso, tiene que cumplirse esto. Como decía un viejo profesor, creo que allí tenemos que atar esas dos moscas por el rabo.

Muchas gracias.

SEÑOR PRESIDENTE.- Los agradecidos somos nosotros. Dejamos abierta la posibilidad a las sugerencias que han hecho algunos colegas y si ustedes entienden que pueden hacernos llegar algún aporte, será bienvenido con mucho gusto. Lo cierto es que estamos trabajando contra reloj, pero siempre está la posibilidad de hacer alguna incorporación.

SEÑOR MURARA.- Voy a tener en cuenta lo que decía el doctor Irrazábal para poner un ejemplo. Si uno toma a una persona discapacitada –dependiendo del tipo de discapacidad de que se trate– es posible que en la empresa haya que hacer obras en los baños, lugares para sillas de ruedas, etcétera; es necesario contar con cierta infraestructura, aunque a veces esto es bueno incluso para el personal propio. Hay empresas que preparan sus instalaciones para ello. Pienso que este tipo de obras debería estar dentro de los estímulos que se han mencionado.

Se trata de un proyecto de ley de mucha sensibilidad y por ello acompañamos el tema en el ministerio –no recuerdo si estaba presente alguna cámara más en ese momento–, cuando mantuvimos una reunión con el señor Murro. Estábamos totalmente de acuerdo en acompañarlo, pero con todos los argumentos que mencionó el señor Irrazábal en cuanto a la información. Si el gobierno tiene una ley desde hace años, seguramente debe tener mucha información que a las empresas privadas les va a servir; me refiero, por ejemplo, a la incapacidad por departamento, al tipo de incapacidad, etcétera. En definitiva, estamos de acuerdo en tratar de conseguir esa información, acompañarla y ver que de alguna manera se tomen en cuenta las consideraciones que vamos haciendo.

Ahora bien, en un plano más general, me gustaría dejar un mensaje porque se trata de un proyecto de ley nuevo que acompañaremos. La semana pasada estuvimos reunidos, en la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Representantes, por el tema del Fondo de Garantía de Créditos Laborales que se votó en ese ámbito en el día de ayer. Entonces, seguimos poniendo rigideces laborales en las leyes porque pensamos que van a proteger el trabajo, pero de alguna manera estamos afectando no solo al trabajo sino también la inversión porque a la cantidad de leyes que tenemos se le agrega un problema de competitividad real que padece el país, ya que somos caros en el combustible y en muchos productos. Por lo tanto, hoy la gente ve que otros países de la región son mucho más atractivos. De cierta forma, esto lo tenemos que transmitir porque seguimos con una caída de empleos muy importante, por lo menos en la industria.

Es cierto que tenemos todas estas leyes como la del Fondo de Garantía de Créditos Laborales y acompañamos esta iniciativa que tiene que ver con los discapacitados, pero después importamos productos que a lo mejor se elaboraron con jornadas de doce horas, no cuentan con fondos de ningún tipo, etcétera y entran libremente a competir con un producto nacional que debe cumplir con muchas más exigencias.

Este era el mensaje que quería dejar para que se tome en cuenta cuando se analicen estas leyes: es necesario ver de qué manera se podrían hacer cumplir las obligaciones –por lo menos– a los productos importados.

SEÑOR CORALO.- Apoyo lo que señala nuestro presidente y simplemente me gustaría agregar que se ha visto el caso de productos importados que llegan con pinturas a base de vanadio, titanio, cadmio o selenio, es decir, productos cancerígenos que en el resto del mundo ya no se usan. Sin embargo, en algún momento, cuando la cámara hizo alguna gestión, prevaleció la idea de fomentar que la gente pobre comprara ese producto porque era barato. La pintura a base de agua que no tiene cadmio ni plomo es más cara.

A todo esto quiero contar, señor presidente, que en el año 2001 viajé, en representación del LATU, al laboratorio tecnológico de China, que es cien veces más grande. Obviamente, me ofrecieron una recorrida porque lo que estábamos buscando era implementar iguales condiciones de normas. De

hecho, la señora senadora Passada, que trabajó conmigo muchos años, conoce cuál es nuestra filosofía de tratar de ser iguales en la parte de procesos.

Recuerdo que cuando visitamos el laboratorio había una parte que decía *US market* y *US outside market* –es decir, mercado americano y mercado fuera del americano– y que había cientos de chinitas con cofias blancas y bisturís descartables rallando miles de juguetes en pequeños tubos de ensayos para llevarlos a analizar para determinar cuál era el porcentaje de elementos tóxicos –como el ABS, el cadmio o el plomo– que tenían esos plásticos. Como había una parte que aclaraba que era mercado fuera del de Estados Unidos, pregunté por qué había dos sectores y me dijeron que era porque las normas americanas, en ese momento, permitían creo que diez partes por millón mientras que el resto del mundo permitía cien partes. O sea que los juguetes que no pasaban la norma para el mercado americano venían, después, a los países «subdesarrollados», dicho eso entre comillas.

Creo que es importante lo que dice nuestro presidente en cuanto a las características de los productos importados, y que no genere desempleo en el Uruguay una ley que nos impida ser competitivos y realistas con el mundo. Tenemos que defender al producto uruguayo y a la población uruguaya de productos que puedan venir del exterior y que no estén cumpliendo las normas sanitarias, de medioambiente o ecológicas. Por algo la cámara hizo una planta de tratamiento de residuos industriales, justamente, para que hoy o mañana no nos pudieran acusar en la OMC de que Uruguay no está cumpliendo con algunos de los parámetros.

Creo que todos estos esfuerzos son claves también para que estas leyes se transformen en instrumentos útiles de relacionamiento, capacitación y potenciación del trabajo uruguayo y no que puedan generar, como dice nuestro presidente, pérdida de puestos de trabajo o trabajo de inferior calidad porque todo lo que viene con valor agregado es del exterior.

Gracias, señor presidente.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social agradece la presencia de los representantes de la Cámara de Industrias del Uruguay.

(Se retira de sala la delegación de la Cámara de Industrias del Uruguay).

–Quisiera agregar dos cosas finales para cerrar el trabajo de hoy, que ha sido muy fructífero con el aporte de todas las delegaciones.

En primer lugar, tenemos que ingresar los asuntos entrados y, en segundo término, la presidencia propone citar a una sesión especial para la semana que viene, a los efectos de continuar el tema y recibir a las delegaciones que faltan.

Dese cuenta de los asuntos entrados.

(Se da de los siguientes).

«Carpeta n.º 1169/2018. Proyecto de ley aprobado por la Cámara de Representantes, por el que se declara el 21 de julio de cada año “Día del Trabajador Portuario”.

Asunto 141380. Una delegación de las Asociaciones Down del país, solicita audiencia por el proyecto de ley sobre discapacidad.

Asunto 141431. La Unión Nacional de Ciegos del Uruguay (UNCU) y la Unión Latinoamericana de Ciegos (ULAC), solicitan ser recibidos a fin de conversar acerca de la propuesta del Poder Ejecutivo sobre el proyecto de ley de Trabajo en la Órbita Privada».

–Nos queda pendiente recibir a la Cámara de Comercio, que hoy no pudo asistir, a una delegación de las asociaciones *down* del país, a la Unión Latinoamericana de Ciegos y a la Unión Nacional de Ciegos del Uruguay.

(Se suspende momentáneamente la toma de la versión taquigráfica).

–De acuerdo a lo acordado estaríamos citando para el lunes a las 13:30 a una sesión extraordinaria, a los efectos de recibir delegaciones.

No habiendo más asuntos a considerar, se levanta la sesión.

(Son las 17:30).